

**Elohá Cabreira Brito\***

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada  
Brasília, Distrito Federal, Brasil

**Ricardo Dathein\*\***

Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil



# Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro em contexto de mudança estrutural negativa (2012-2022)

**Recebido em:** 03 out. 2023



**Aprovado em:** 13 dez. 2024

**Publicado em:** 10 mar. 2024



**DOI:** <https://doi.org/10.29327/2148384.19.37-3>

---

\* Pesquisadora Bolsista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional. Doutora em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Mestre Economia e graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Maringá. E-mail: [eloha.cabreira@gmail.com](mailto:eloha.cabreira@gmail.com)

 <http://lattes.cnpq.br/4122834013206659>  <https://orcid.org/0000-0002-7275-7657>

\*\* Professor Titular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas. Doutor em Ciência Econômica pela Universidade Estadual de Campinas; Mestre em Economia e graduada em Ciências Econômicas e em Engenharia Civil pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: [ricardo.dathein@ufrgs.br](mailto:ricardo.dathein@ufrgs.br)

 <http://lattes.cnpq.br/3376455208553048>  <https://orcid.org/0000-0002-7301-2788>

## Resumo

---

Este artigo analisa a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, destacando o papel da estrutura produtiva e ocupacional, do fortalecimento do neoliberalismo e da reforma trabalhista de 2017 sobre essa desigualdade. Os principais resultados indicam que uma mudança estrutural positiva da economia não seria suficiente para a redução da desigualdade de gêneros no mercado de trabalho, uma vez que essa disparidade foi observada em todos os segmentos produtivos analisados. Além disso, o estudo destaca que os efeitos adversos da reforma trabalhista e da mudança estrutural negativa (desindustrialização) na economia brasileira impactaram de forma mais intensa sobre a população feminina no Brasil. Por fim, o fortalecimento do neoliberalismo aumenta, ainda mais, os desafios para a implementação de políticas públicas necessárias à redução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho. Desigualdade de Gênero. Neoliberalismo. Estrutura Produtiva. Reforma Trabalhista Brasileira.

---

**Elohá Cabreira Brito\***

*Institute of Applied Economic Research  
Brasília, Federal District, Brazil*

**Ricardo Dathein\*\***

*Federal University of Rio Grande do Sul  
Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brazil*



## ***Gender inequality in the Brazilian labor market in a context of negative structural changes (2012-2022)***

**Received:** 03<sup>st</sup> Oct. 2023

**Approved:** 13<sup>th</sup> Dec. 2023

**Published:** 10<sup>th</sup> March 2025

**DOI:** <https://doi.org/10.29327/2148384.19.37-3>

- 
- \* *Researcher Fellow at the Institute of Applied Economic Research, Brazil, Research Program for National Development. PhD in Economics from the Federal University of Rio Grande do Sul; MSc and BSc in Economics from the State University of Maringá. E-mail: eloha.cabreira@gmail.com*  
 <http://lattes.cnpq.br/4122834013206659>  <https://orcid.org/0000-0002-7275-7657>
- \*\* *Full Professor at the Federal University of Rio Grande do Sul, Faculty of Economics. PhD in Economics from the State University of Campinas; MSc in Economics and BSc in Economics and in Civil Engineering from the Federal University of Rio Grande do Sul. E-mail: ricardo.dathein@ufrgs.br*  
 <http://lattes.cnpq.br/3376455208553048>  <https://orcid.org/0000-0002-7301-2788>

## Abstract

---

*This article analyzes gender inequality in the Brazilian labor market, emphasizing the role of the productive and occupational structure, the impact of the strengthening of neoliberalism and the 2017 labor reform on this inequality. The main results indicate that a positive structural change in the economy would not be sufficient to reduce gender inequality in the labor market, as this disparity was observed in all analyzed productive segments. Furthermore, the study highlights that the adverse effects of labor reform and negative structural change (deindustrialization) in the Brazilian economy had a more pronounced impact on the female population. Finally, the strengthening of neoliberalism further amplifies the challenges for implementing necessary public policies to reduce gender inequality in the Brazilian labor market.*

**Keywords:** Labor Market. Gender Inequality. Neoliberalism. Productive Structure. Brazilian Labor Reform.

---

## 1. Introdução

Quando a eficiência é igual, mas o salário é desigual, a única explicação que se pode dar é o costume, e este, fundado em preconceito, ou na presente estrutura da sociedade, a qual, por fazer de cada mulher (socialmente falando) um apêndice do homem, possibilita aos homens apossar-se sistematicamente da parte do leão em tudo o que pertence aos dois (Mill, 1996, p. 452).

Desde a década de 1980, a economia brasileira vem passando por processo de mudança estrutural negativa<sup>1</sup> (caracterizada pela desindustrialização precoce), que afeta negativamente o mercado de trabalho ao reduzir expressivamente as oportunidades disponíveis nesse mercado, impactando negativamente sobre a estrutura ocupacional, e inclusive sobre a estrutura de classes da economia brasileira (Magalhães *et al.*, 2023). Além disso, em 2016, o contexto de crise política e econômica que culminou com o *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff, possibilitou a aprovação da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que alterou a legislação trabalhista a fim de reduzir a informalidade no mercado de trabalho. Essa reforma, seguindo uma tendência internacional de flexibilização (do receituário neoliberal), entre outras medidas, legalizou o emprego intermitente e reduziu a proteção legal dos trabalhadores, tudo em nome da modernização (Carvalho, 2017a; Reis; Meirelles, 2019; Brito; Conceição, 2023).

Assim, o mercado de trabalho brasileiro enfrenta diversos desafios decorrentes da (o): (i) desindustrialização precoce; (ii) progresso técnico, que amplia a automação de diversas ocupações (a exemplo do emprego de

---

1 Redução da participação relativa na estrutura produtiva e ocupacional de atividades com maior produtividade, tecnologia, dinamismo e capacidade inovativa (Ocampo, 2005). Tais atividades além de normalmente serem produtoras de maior valor agregado, estão associadas à geração de emprego com maior nível salarial.

maquinaria na agropecuária); (iii) ampliação da economia de plataforma e seus impactos sobre setores “tradicionais” da economia (como o fechamento de lojas físicas, com demissão em massa, substituídas por lojas virtuais ou *e-commerce*); (iv) precarização do trabalho em uma economia com elevada parcela de informalidade; (v) difusão da visão de mundo neoliberal (“sujeito neoliberal”) e seu impacto para a elaboração de políticas públicas que detenham a deterioração das relações de trabalho na economia brasileira etc. (Dardot; Laval, 2016; Oit, 2021; IBGE, 2023a; Cerqueira, 2023; Magalhães *et al.*, 2023).

Entretanto, associado aos novos desafios impostos pelo progresso técnico e evolução do arcabouço institucional (marcado pelo fortalecimento do neoliberalismo) há problemas estruturais históricos do mercado de trabalho brasileiro, como a desigualdade de cor e gênero, que tendem ser agravados no contexto atual. Esses problemas não podem ser negligenciados pelos formuladores de políticas, a fim de não ampliar, ainda mais, as desigualdades existentes.

Nessa perspectiva, o objetivo deste artigo é analisar as mudanças recentes na desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, tendo em vista a reforma trabalhista de 2017, a pandemia Covid-19 e a evolução da estrutura produtiva brasileira no período, apontando os desafios para as políticas relacionadas ao mercado de trabalho. Para tanto, utilizou-se os microdados da PNAD Contínua nos anos 2012, 2016, 2019 e 2022. Assim, além de captar a evolução de indicadores selecionados do mercado de trabalho brasileiro, sob a perspectiva de gênero, nos últimos dez anos (2012-2022), é possível analisar o efeito da reforma trabalhista (2016-2019) e da Covid-19 (2019-2022) sobre essa evolução, bem como destacar o papel da estrutura produtiva na redução (ou continuidade) dessa desigualdade.

Isso posto, o artigo encontra-se estruturado em cinco seções, incluindo essa introdução e as considerações finais. A segunda seção apresenta uma breve revisão de literatura sobre precarização (tendência do sistema capitalista) e gênero. A terceira apresenta a metodologia da construção da base de dados. A quarta analisa dados selecionados sobre o mercado de trabalho brasileiro, no período 2012-2022, com foco nas mudanças recentes

sob a perspectiva de gênero.

## 2. A evolução do capitalismo, precarização e gênero

Na teoria econômica neoclássica,<sup>2</sup> as desigualdades salariais entre os indivíduos eram explicadas pela produtividade marginal de seu trabalho, de forma que a cor, etnia ou gênero não exerciam influência sobre os rendimentos do trabalho. A partir desse arcabouço teórico Schultz (1961) e Becker (1964) elaboraram a teoria do capital humano, que explica as desigualdades salariais a partir da educação (Santos, 2008). Essa teoria aponta uma relação direta entre os investimentos (deliberados dos indivíduos) em capital humano – destacadamente os investimentos em educação e treinamento –, a produtividade (vantagens sociais desses investimentos) e os rendimentos do trabalho (vantagens individuais).

Contudo, a teoria do capital humano, embora relevante, não é suficiente para explicar as desigualdades salariais entre os gêneros (Gandra, 2005). Isso pode ser evidenciado tanto por estudos empíricos, a exemplo de Barbosa Filho e Pessôa (2009)<sup>3</sup> e Montenegro e Patrinos (2014)<sup>4</sup> – que mostram que o nível educacional dos indivíduos não consiste no único fator explicativo para os diferenciais de salário entre os gêneros – quanto, como

---

2 Para uma análise da desigualdade de gênero a partir de uma abordagem de economistas feministas ver Teixeira (2008). Para análises com enfoque sociológico sobre essa desigualdade, ver Santos (2008) e Paschoalino, Plassa e Santos (2017).

3 Esse estudo revelou que, em 1990, a educação explicava de 30% a 50% da desigualdade de renda no país. Apesar de ser um dos principais fatores explicativos, não é um o único. Os autores apontam que os demais estão associados à experiência (5%), à segmentação (setor de atividade, 5% a 15%; informalidade, 1% e região, de 2 a 5%) e à discriminação do mercado de trabalho (gênero, 5%, e cor, 2%).

4 Os autores estimam a taxa média de retorno de anos adicionais de estudo e de níveis de escolaridade de 139 países no período 1970-2013, para três grupos de interesse (média total, homens e mulheres). Entre os resultados desse estudo, destaca-se que, em geral, as mulheres brasileiras apresentaram taxa média de retorno por níveis de escolaridade inferior à dos homens.

aponta Gandra (2005), pela existência de discriminação e segmentação dos mercados.

Portanto, duas teorias destacam-se ao apresentar uma abordagem crítica à teoria do capital humano apontando a relevância de outros fatores, além da educação, como determinantes dos diferenciais de salário dos indivíduos, a teoria do mercado segmentado ou dual e a teoria da discriminação (Araujo; Brito; Silva, 2020).

A teoria do mercado segmentado descreve o mercado de trabalho composto por diferentes segmentos não competitivos entre si; o que determina o segmento em que o trabalhador será alocado e, conseqüentemente, sua remuneração, são suas características pessoais (como: raça, sexo, escolaridade e experiência). A alocação inicial do trabalhador determina a evolução das suas características pessoais, suas inserções futuras no mercado e, possivelmente, de seus descendentes (Souza, 1978).

Já a teoria da discriminação, destaca a dificuldade de acesso ou acesso em condições desvantajosas a vagas de trabalho, níveis de remuneração e a obtenção de capital humano em razão de características pessoais (como gênero e cor) que não afetam o desempenho dos trabalhadores (Loureiro, 2003).

Essas teorias apontam o papel determinante de fatores como gênero e cor no acesso as oportunidades disponíveis no mercado de trabalho. Ressalta-se que a discriminação de gênero, ao implicar condições desvantajosas de inserção das mulheres no mercado de trabalho, em relação a oportunidades e rendimento, aumentam a suscetibilidade à pobreza dos indivíduos do sexo feminino, bem como a intensidade dessa pobreza nesse gênero (Arriagada, 2005; Dieese, 2001; Melo, 2005; Carvalho, 2017b; Krawczun; Gomes; Souza, 2020).

Estudos empíricos como Kassouf (1998), Barbosa Filho e Pessoa (2009), Faustino, Araújo e Maia (2017) e Maia *et al.* (2018) apontaram a discriminação com um fator determinante das desigualdades salariais entre os gêneros. De forma que as mulheres, mesmo possuindo maior nível educacional, auferiram menores salários. Para Paschoalino, Plassa e Santos



(2017), a maior escolaridade das mulheres seria a razão do diferencial de salário decorrente da discriminação de gênero não ser mais elevado.

Santos (2008) ressalta que apesar de algumas mudanças, a situação desvantajosa das mulheres no mercado de trabalho brasileiro não evoluiu muito, sendo sua inserção caracterizada por elementos de continuidade e mudança.

As discrepâncias de gênero de rendimentos persistem, apesar do progresso ocupacional, sendo que as diferenças de ganhos não podem ser atribuídas a diferenças em termos de números de horas trabalhadas e escolaridade, devendo ser creditadas aos processos de discriminação (Bruschini, 2000). Estudo dos efeitos da composição por gênero das ocupações sobre os salários mostra que persiste no Brasil uma penalidade salarial para aqueles que estão inseridos em ocupações tipicamente femininas, sendo que essa penalidade se mostra mais forte para as mulheres do que para os homens (Santos, 2008, p. 360).

Assim, mesmo com as mudanças na forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho, essas ainda auferem menores salários, inclusive em ocupações “tipicamente femininas”. Essas, por assim o serem, apresentam menor rendimento em relação às ocupações “tipicamente masculinas”. Como apresentado na epígrafe do artigo, Mill (1996) enfatiza que sendo a eficiência igual, as diferenças salariais só podem ser explicadas pelo costume baseado em preconceito.

Ressalta-se que a desigualdade de gênero tende a agravar-se com a evolução do sistema capitalista e o progresso técnico em direção à automação, bem como pelo fortalecimento do neoliberalismo. Todos esses fatores têm contribuído para o aumento da precarização (“flexibilização” das leis trabalhistas) no mercado de trabalho e da busca por ampliação do trabalho não pago – como no emprego intermitente e no salário por peça. Essas mudanças não encontram atualmente forte oposição dos trabalhadores, entre outras razões pela propagação do neoliberalismo que gestou o “sujeito neoliberal” e culpabilizou a falta de oportunidades no mercado formal, não ao

processo de mudança estrutural da economia (com a desindustrialização e automação), mas ao excesso de encargos/obrigações trabalhistas, tributação e à intervenção do Estado na economia. Nessa perspectiva, a flexibilização – que no Brasil se materializou com a Lei n.º 13.467/2017 (reforma trabalhista de 2017) – seria uma solução para o problema do desemprego e, ao mesmo tempo, uma “oportunidade” para o empreendedorismo (Degryse, 2006; Fuchs, 2014; Marx, 2016 e 2015; Dardot; Laval, 2016; IBGE, 2023a; Gontijo, 2023).<sup>5</sup>

O fortalecimento do neoliberalismo e de vertentes mais extremas, como o ultraliberalismo e anarcocapitalismo,<sup>6</sup> e o processo de mudança estrutural negativa da economia, ocasiona crescente apoio aos pressupostos neoliberais,<sup>7</sup> principalmente por parte de jovens e por segmentos da população que não foram beneficiadas com a evolução do capitalismo contemporâneo (desindustrialização, contração da classe média, desemprego ou subemprego, mesmo com ensino superior etc.). Com isso, amplia-se o descontentamento com a atuação do Estado em questões socioeconômicas,

---

5 Dardot e Laval (2016, p. 347-348) ressaltam que “A corrosão progressiva dos direitos ligados ao status de trabalhador, a insegurança instilada pouco a pouco em todos os assalariados pelas “novas formas de emprego” precárias, provisórias e temporárias, as facilidades cada vez maiores para demitir e a diminuição do poder de compra até o empobrecimento de frações inteiras das classes populares são elementos que produziram um aumento considerável do grau de dependência dos trabalhadores com relação aos empregadores. Foi esse contexto de medo social que facilitou a implantação da neogestão nas empresas. Nesse sentido, a “naturalização” do risco no discurso neoliberal e a exposição cada vez mais direta dos assalariados às flutuações do mercado, pela diminuição das proteções e das solidariedades coletivas, são apenas duas faces de uma mesma moeda. Transferindo os riscos para os assalariados, produzindo o aumento da sensação de risco, as empresas puderam exigir deles disponibilidade e comprometimento muito maiores. [...] a grande novidade reside na modelagem que torna os indivíduos aptos a suportar as novas condições que lhe são impostas, enquanto por seu próprio comportamento contribuem para tornar essas condições cada vez mais duras e mais perenes”.

6 Para mais detalhes de como o anarcocapitalismo tem ganhado relevância no Brasil ver Pochmann (2020).

7 Que ressaltam que as forças de mercado são “suficientes para promover e sustentar o desenvolvimento no conjunto das atividades produtivas” (Pochmann, 2020, p.200). E que responsabilizam o indivíduo pelo seu sucesso ou fracasso, independentemente de fatores (socioeconômicos, conjunturais etc.) que estão além de seu controle (Dardot; Laval, 2016).

de sua intervenção no mercado e, ao mesmo tempo, há valorização da livre-iniciativa, como por meio do autoemprego entendido como empreendedorismo.

Esse cenário contribui, não somente para a ampliação das desigualdades e discriminação, como a ampliação dos desafios à democracia. Isso porque o neoliberalismo comprimiu a classe média industrial, destruiu o emprego assalariado e criou esses indivíduos com uma ilusão de sucesso através do microempreendedorismo, mas sem condições mínimas para atingir esse sucesso ilusório prometido. A consequência é crescente desprezo pelo Estado e pelas instituições democráticas, uma vez que se esforçando ao máximo para atingir o sucesso, sobre-lhes apenas responsabilizar os encargos trabalhistas, os impostos e, principalmente, o Estado, pelo seu baixo rendimento (empreendedor pobre) (Stiglitz, 2020). Portanto, a propagação desse discurso e crescente adesão da população a ele impõe grandes desafios para a elaboração e implementação de políticas de desenvolvimento e de emprego no país, especialmente as relacionadas ao combate à desigualdade de gênero.

Esse contexto é particularmente desfavorável para grupos que são alvos de tratamento discriminatório, como mulheres e negros. A reforma trabalhista brasileira de 2017, fruto das políticas neoliberais, enrijeceu os mecanismos de proteção contra qualquer tipo de discriminação no mercado de trabalho e dificultou o acesso efetivo de grupos vulneráveis a proteção legal, como busca por equiparação salarial e a garantia do trabalho decente (Krawczun; Gomes; Souza, 2020). Isso porque ao mesmo tempo que flexibilizou as relações de trabalho – sobrepondo a negociação entre empregadores e empregados à legislação –, a reforma enfraqueceu a associação coletiva dos trabalhadores, contribuindo para o aumento da desigualdade: (i) funcional de renda, a favor dos empregadores; (ii) entre os trabalhadores, uma vez que o poder de barganha desses não é igualitário; e, por fim, (iii) no próprio mercado de trabalho (Carvalho, 2017a).

Ademais, a melhor política contra o desemprego não seria a precarização, mas estímulos ao crescimento econômico e a realização de uma mudança estrutural positiva, com reindustrialização focada em segmentos da

economia verde (redução de impactos ambientais), de maior dinamismo (com elevada produtividade e maior complexidade) e com geração de emprego que garanta emprego decente e melhores condições de vida para a população (Stiglitz, 2020). Dessa forma, a estrutura produtiva existente, ao consistir em um dos principais determinantes da estrutura ocupacional e do crescimento econômico, tem importante contribuição sobre a geração de oportunidades de emprego e renda para a população. Portanto deve integrar as análises de desigualdade de gênero, como apresentada nas próximas seções.

### 3. Metodologia da construção da base de dados

A análise empírica deste artigo foi elaborada com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nos anos de 2012, 2016, 2019 e 2022,<sup>8</sup> estimados por meio do *software* Stata, com a aplicação dos fatores de expansão de cada unidade amostral, disponibilizada pela PNADC.

Foram analisados os dados da população com 14 anos ou mais de idade e excluiu-se do banco de dados os indivíduos cuja condição no domicílio correspondesse a pensionista, empregado doméstico ou parente do empregado doméstico, convivente e agregado. Não foram considerados os casos de setor de ocupação mal definido.

Os dados monetários (renda efetiva domiciliar per capita mensal, RDPC, e a renda efetiva média do trabalho principal, RMTPT) foram atualizados a preços médios do último ano pelo deflator da PNADC. A mensuração da pobreza foi realizada com base na abordagem monetária, com a linha de pobreza correspondendo à RDPC de  $\frac{1}{2}$  salário mínimo de 2022 (R\$ 606,00).<sup>9</sup>

---

8 Destaca-se ainda que, em razão da maior taxa de aproveitamento, no período 2012-2019 utilizou-se os microdados de divulgação anual referentes à primeira visita, e no ano 2022 à quinta visita (IBGE, 2021).

9 Essa linha de pobreza está relativamente próxima à do Banco Mundial para países de renda média alta, correspondente a US\$ 6,85 *per capita* por dia (em PPP de 2017), ou R\$ 604,45 *per capita* por mês (convertida em reais pela PPP de 2017, conforme dados da OECD (2023), e atualizada a preços de dezembro de 2022 pelo INPC).

Para investigar a evolução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e o impacto da reforma trabalhista sobre essa desigualdade, foram analisados diversos dados sobre a forma de inserção no mercado de trabalho como a taxa de ocupação e desocupação, a taxa de participação e a subutilização da força de trabalho, calculadas conforme metodologia disponibilizada pelo IBGE (201-, 2016a).<sup>10</sup> Além desses indicadores, apresentou-se a proporção de emprego formal e informal,<sup>11</sup> desalento, a parcela que contribui para a previdência social, desigualdade (por meio do índice de Gini), o nível de instrução e a inserção entre os diferentes setores e condição de ocupação, e o rendimento efetivo médio do trabalho principal (RMTP).

Para análise do setor de ocupação – visando captar o impacto das mudanças estruturais recentes na desigualdade de gênero – utilizou-se uma classificação setorial em 10 segmentos (como mostra o Quadro 1), com maior enfoque no setor de serviços (desagregado em 8 segmentos)<sup>12</sup> em razão do objetivo da análise (desigualdade de gênero) e da maior proporção da mão

- 10 As taxas de ocupação e desocupação correspondem, respectivamente, ao percentual de pessoas ocupadas e desocupadas na semana de referência em relação às pessoas que integram a força de trabalho (PEA). A Taxa de Participação corresponde ao percentual de pessoas que integram a força de trabalho (PEA) em relação às pessoas em idade de trabalhar (PIA). Já a Taxa de Subutilização da Força de Trabalho corresponde ao percentual de pessoas subocupadas por insuficiência de horas, desocupadas e inseridas na força de trabalho potencial em relação às pessoas inseridas na Força de Trabalho ampliada (força de trabalho, ou PEA, + força de trabalho potencial).
- 11 O emprego formal foi definido como o emprego que garante os direitos trabalhistas e/ou o acesso ao sistema de seguridade social (carteira assinada, funcionário público e militar, conta própria e empregador com contribuição para a previdência social).
- 12 Por essa razão a desagregação do setor produtivo moderno em segmentos de menor e maior dinamismo (o último segmentado em potencial e real) só será analisada para os serviços produtivos modernos. Ademais, desagregou-se outras atividades do setor de serviços em contraste com o setor industrial e a agropecuária analisados de forma agregada.

de obra feminina brasileira estar alocada no setor de serviços.<sup>13</sup>

A classificação de serviços produtivos modernos foi proposta por Brito (2023), que agrega as atividades produtivas, da abordagem marxiana/marxistas, e modernas, da literatura neoschumpeteriana, sob o conceito de setor produtivo moderno (SPM).<sup>14</sup> Esse setor, composto por atividades da indústria e serviços, é caracterizado pela maior capacidade de gerar crescimento econômico, mesmo seu segmento de menor dinamismo, além de ter um importante papel na geração de melhores oportunidades de emprego (vagas com maior nível de formalização e qualificação) e renda (maior remuneração média) da população (Brito, 2023).

---

13 Entre 2012 e 2022, em média, 84,02% das brasileiras ocupadas trabalhavam no setor de serviços; no mesmo período, 57,77% dos brasileiros ocupados trabalhavam nesse setor (IBGE, 2023b).

14 Segmentado em indústria e serviços, bem como em segmentos de maior e menor dinamismo.

**Quadro 1** – Classificação setorial empregada na análise.

<b>CNAE 2.0</b>	<b>Setores</b>
<b>49010-49090; 61000; 73010-75000</b>	Serviços Produtivos Modernos de maior dinamismo (SSPMd) real (Transporte terrestre; Telecomunicações; outras atividades profissionais, científicas e técnicas)
<b>62000-63000; 71000-72000</b>	SSPMd potencial (Desenvolvimento de sistemas e outros serviços de informação; Serviços de arquitetura, engenharia, testes/análises técnicas e P&D)
<b>50000;51000; 52010-53002; 58000; 59000-60002</b>	Serviços Produtivos Modernos de menor dinamismo (SSPMb) (Transporte aquaviário e aéreo; Armazenamento, atividades auxiliares dos transportes e correio; Edição e edição integrada à impressão; Atividades de televisão, rádio, cinema e gravação/edição de som e imagem)
<b>45010-48100; 55000; 56011-56020</b>	Serviços comerciais, alojamento e alimentação
<b>64000-66002; 68000</b>	Serviços financeiros e imobiliários
<b>84001-84020</b>	Serviços de administração pública (Adm. pública, defesa e seguridade social)
<b>845011-85029; 86001-88000</b>	Serviços de saúde e educação, públicos e privados (Educação; Saúde humana e serviços sociais)
<b>69000-70000; 77010-77020; 78000-79000; 80000-82009; 90000-93020; 94010-96090; 97000; 99000</b>	Demais serviços (Atividades jurídicas, contábeis, consultoria e sedes de empresas; Aluguéis não-imobiliários e gestão de ativos de propriedade intelectual; outras atividades administrativas e serviços complementares; Atividades de vigilância, segurança e investigação; Atividades artísticas, criativas e de espetáculos; Organizações associativas e outros serviços pessoais; Serviços domésticos; Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais)
<b>01101-03002</b>	Agropecuária
<b>05000-09000; 10010-33002; 35010-39000; 41000-43000</b>	Indústria (Extrativa; Transformação; Utilidades; Construção civil) – Indústria Produtiva Moderna

**Fonte:** PNADC (IBGE, 2023b); Brito (2023). Elaboração nossa, 2023.

**Nota:** A coluna CNAE 2.0, refere-se ao código das atividades nos microdados da PNADC (variável V4013).

## 4. A evolução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro (2012-2022)

A **Tabela 1** apresenta uma visão geral do mercado de trabalho e desigualdade de gênero no período 2012-2022. Sua observação indica a persistência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que embora as mulheres representam, em média, mais de 51% da população em idade de trabalhar, correspondam somente a cerca de 43% da população economicamente ativa (PEA). Ademais, embora representem menor proporção da PEA – exercendo, portanto, menor pressão sobre o mercado de trabalho que o gênero masculino (Faustino; Araújo; Maia, 2017) –, as mulheres apresentam maior taxa de desocupação (55,03% do total em 2023, com taxa de desemprego de 3,96 p.p. acima da do gênero masculino), subutilização da força de trabalho (57,03% do total em 2023, sendo que a subutilização da força de trabalho feminina de 9,87 p.p. acima da do gênero masculino) e desalento (56,07% do total em 2023). O gênero feminino também apresentou menor taxa de ocupação (do total dos ocupados em 2022, 42,80% eram do sexo feminino e 57,20% do masculino) e, consequentemente, menor taxa de participação no mercado de trabalho (43,87% em 2022), no emprego formal (42,71% em 2022), informal (42,93% em 2022) e entre os contribuintes da previdência social (43,66% em 2022, embora, no mesmo período, 64,91% das mulheres tenham contribuído para a previdência em contraste com 62,68% dos homens).

A **Tabela 1** ainda mostra que apesar do maior nível de escolaridade média as mulheres auferiram menor rendimento médio do emprego principal que os homens. Corroborando diversos estudos apresentados na segunda seção, a exemplo de Barbosa Filho e Pessoa (2009), Faustino, Araújo e Maia (2017) e Maia *et al.* (2018). Destaca-se que entre 2012-2022, o crescimento da RMTP das mulheres (11,01%) foi superior ao da renda masculina (2,86%), contudo, tal crescimento está aquém do necessário para a redução da desigualdade de gênero, uma vez que em 2012 a RMTP das mulheres correspondeu a 73,55% da auferida pelos homens e, em 2023, subiu apenas



para 79,37%.

**Tabela 1** – Dados selecionados do mercado de trabalho brasileiro sob a perspectiva de gênero (2012-2022).

Descrição	Mulheres				Homens				Total			
	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022
<b>População em idade de trabalhar</b>	51,58	51,63	51,67	51,72	48,42	48,37	48,33	48,28	78,05	79,59	80,30	80,85
<b>PEA</b>	42,36	43,21	44,10	43,87	57,64	56,79	55,90	56,13	62,60	63,00	63,89	62,89
<b>Emprego formal</b>												
Do total geral	40,52	42,27	42,53	42,71	59,48	57,73	57,47	57,29	58,84	61,20	58,61	58,71
Do total por gênero	57,45	61,13	58,30	58,89	59,83	61,25	58,84	58,80				
<b>Emprego informal</b>												
Do total geral	42,91	42,39	43,07	42,93	57,09	57,61	56,93	57,07	41,16	38,80	41,39	41,29
Do total por gênero	42,55	38,87	41,70	41,41	40,17	38,75	41,16	41,20				
<b>Taxa de Ocupação</b>												
Do total geral	41,50	42,31	42,76	42,80	58,50	57,69	57,24	57,20	92,63	88,34	88,18	91,26
Do total por gênero	90,75	86,51	85,49	89,04	94,01	89,73	90,30	93,00				
<b>Taxa de Desocupação</b>												
Do total geral	53,16	50,00	54,13	55,03	46,84	50,00	45,87	44,97	7,37	11,66	11,82	8,74
Do total por gênero	9,25	13,49	14,51	10,96	5,99	10,27	9,70	7,00				
<b>Taxa de Participação</b>												
Do total geral	42,36	43,21	44,10	43,87	57,64	56,79	55,90	56,13	62,60	63,00	63,89	62,89
Do total por gênero	51,41	52,72	54,52	53,35	74,52	73,97	73,90	73,10				

Descrição	Mulheres				Homens				Total			
	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022
<b>Subutilização da FT</b>												
Do total geral	56,46	54,12	55,61	57,03	43,54	45,88	44,39	42,97	18,72	21,44	24,38	20,59
Do total por gênero	24,14	26,16	29,96	26,00	14,48	17,68	19,77	16,13				
<b>Desalento</b>												
Do total geral	59,48	57,52	54,50	56,07	40,52	42,48	45,50	43,93	1,25	2,10	2,83	2,56
Do total por gênero	1,45	2,34	2,99	2,78	1,05	1,84	2,67	2,33				
<b>Previdência</b>												
Do total geral	41,45	43,27	43,60	43,66	58,55	56,73	56,40	56,34	62,34	65,34	63,04	63,63
Do total por gênero	62,25	66,82	64,28	64,91	62,40	64,25	62,12	62,68				
<b>RMTP (R\$)</b>	2.170	2.395	2.431	2.409	2.951	3.085	3.094	3.035	2.632	2.797	2.813	2.770
<b>Escolaridade média (25 anos ou mais)</b>	8,68	9,30	9,75	10,04	8,42	8,94	9,33	9,64	8,56	9,13	9,55	9,85
<b>% Pobres</b>												
Do total geral	52,91	52,93	52,72	53,69	47,09	47,07	47,28	46,31	28,20	27,33	25,98	24,40
Do total por gênero	28,93	28,02	26,50	25,34	27,43	26,59	25,41	23,41				
<b>GINI</b>	0,493	0,486	0,505	0,496	0,513	0,514	0,533	0,526	0,510	0,505	0,524	0,516

**Fonte:** PNADC (IBGE, 2023b). Elaboração nossa, 2023.

**Nota:** A unidade de análise é a pessoa com 14 anos ou mais, exceto para a População em idade de trabalhar, cuja análise é em relação ao total da população. O total geral mostra a participação dos dois gêneros no total da variável de análise – por exemplo, em 2022, do total dos ocupados com emprego formal 42,71% eram mulheres e 57,29% eram homens – (a soma dos dois gêneros, nas linhas, é 100%). O total por gênero mostra a participação de cada gênero no total da variável de análise – por exemplo, em 2022, do total das mulheres ocupadas 57,45% tinham emprego formal e 42,55% tinham emprego informal – (a soma de cada gênero, nas colunas, é 100%).

Esses dados do mercado de trabalho ajudam a explicar a maior proporção de mulheres em situação de pobreza (53,69%, em 2022). Além disso, o índice de Gini, apresentado na **Tabela 1**, revela, não somente o crescimento da desigualdade de renda no período de análise – especialmente após a reforma trabalhista – como que essa desigualdade de renda é menor entre as mulheres do que entre os homens.

Os dados da **Tabela 1** mostram evidências de que um impacto da reforma trabalhista de 2017 (Lei n 3.467, de 13 de julho de 2017) foi sua incapacidade de deter o crescimento do emprego informal,<sup>15</sup> cujo crescimento foi maior entre as mulheres (2,83 p.p.) do que entre os homens (2,41 p.p.). Essa reforma, entretanto, ampliou expressivamente a subutilização da força de trabalho, especialmente a feminina (essa cresceu de 3,80 p.p., entre 2016 e 2019, e a masculina cresceu 2,09 p.p.), além de expandir a proporção de pessoas desalentadas (0,65 p.p. entre as mulheres e 0,83 p.p. entre os homens) e reduzir a proporção de contribuintes da previdência social (-2,54 p.p. entre as mulheres e -2,13 p.p. entre os homens). Já a taxa de desocupação apresentou comportamento oposto entre os gêneros, com ampliação do desemprego feminino em 1,02 p.p. e redução do masculino em 0,57 p.p. A piora de diversos indicadores do mercado de trabalho (como aumento da informalidade, da subutilização da força de trabalho, do desalento e da desigualdade de renda) ocorreu em todos os grupos de análise no período 2016-2019, mas foi mais intenso para o gênero feminino, o que indica que a reforma não foi capaz de reduzir a desigualdade de gênero existente na economia brasileira.

---

15 A propaganda oficial da reforma estimava a geração de 6 milhões de empregos, mas o resultado não foi atingido. Outro objetivo da reforma, a ampliação do emprego formal que decorreria da atualização das leis trabalhistas, também não foi atingido, apesar da legalização do emprego intermitente para as atividades fins das empresas, os dados da **Tabela 1** mostram a redução do emprego formal na economia brasileira em 2019 e 2022 (Brasil, 2017). A piora de diversos indicadores no período 2016-2019 revela os efeitos limitados dessa política, ainda mais quando se considera que o ano 2016 foi marcado por instabilidade política e retração da economia (a variação do PIB correspondeu a -3,28%) em comparação com o ano de 2019 que registrou um crescimento de 1,22% do PIB (conforme dados do IPEADATA, 2024).

Já no período pós pandemia, 2019-2022, houve queda da participação das mulheres na população economicamente ativa e aumento do emprego formal feminino. Apesar da melhoria nos indicadores do mercado de trabalho para ambos os gêneros (a redução da taxa de desemprego, da subutilização da força de trabalho, aumento da parcela que contribui para previdência etc.), como já destacado, não houve significativa evolução da desigualdade de gênero persiste no mercado de trabalho brasileiro.

A **Tabela 2** apresenta a distribuição populacional e RMTP por nível de instrução sob a perspectiva de gênero no período de análise. Sua análise revela que as brasileiras apresentam em média maior nível de escolaridade que os homens, como já apresentado na **Tabela 1**, e que, em todos os grupos de análise, maior nível de instrução está associado à maior rendimento do trabalho (RMTP). Destaca-se que o crescimento do rendimento é mais expressivo no último nível de instrução analisado, para trabalhadores com 13 anos ou mais de estudo. Contudo, é explícito o menor rendimento médio do trabalho feminino por nível salarial, apesar da melhoria nos anos analisados. Entre 2012 e 2022, as mulheres sem instrução e com menos de um ano de estudo auferiram, em média, 84,28% do rendimento do trabalhador do gênero masculino com o mesmo nível de instrução (essa proporção foi de 72,02%, em 2012, e 78,52%, em 2022). No mesmo período as mulheres com mais de 13 anos de estudo auferiram, em média, 62,78% do rendimento do trabalhador do gênero masculino com o mesmo nível de instrução (essa proporção foi de 59,58%, em 2012, e 65,19%, em 2022). Portanto, a diferença salarial entre os gêneros aumentou conforme o nível de instrução.

**Tabela 2** – Distribuição populacional e RMTP por nível de instrução sob a perspectiva de gênero (2012-2022).

Descrição	Mulheres				Homens				Total			
	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022
<b>Nível de Instrução</b>												
<b>Sem instrução e menos de 1 ano de estudo</b>												
Do total geral	52,53	51,05	50,98	51,46	47,47	48,95	49,02	48,54	6,59	5,78	4,85	5,22
Do total por gênero	6,71	5,72	4,78	5,20	6,47	5,85	4,92	5,25				
<b>De 1 a 4 anos de estudo</b>												
Do total geral	48,05	48,51	48,63	48,54	51,95	51,49	51,37	51,46	10,76	9,38	8,15	7,31
Do total por gênero	10,02	8,81	7,67	6,86	11,55	9,99	8,67	7,79				
<b>De 5 a 9 anos de estudo</b>												
Do total geral	49,56	49,27	48,84	49,05	50,44	50,73	51,16	50,95	35,14	31,74	30,20	27,30
Do total por gênero	33,76	30,30	28,55	25,89	36,61	33,29	31,98	28,80				
<b>De 10 a 12 anos de estudo</b>												
Do total geral	52,33	52,07	51,87	51,29	47,67	47,93	48,13	48,71	32,73	34,91	36,33	37,89
Do total por gênero	16,03	19,97	22,54	24,48	13,15	16,27	18,26	19,93				
<b>RMTP (R\$)</b>												
<b>Sem instrução e menos de 1 ano de estudo</b>	804	948	950	1.192	1.118	1.116	1.146	1.224	1.036	1.073	1.097	1.215
<b>De 1 a 4 anos de estudo</b>	920	961	896	988	1.385	1.400	1.318	1.364	1.251	1.278	1.202	1.263
<b>De 5 a 9 anos de estudo</b>	1.209	1.290	1.229	1.216	1.987	1.918	1.831	1.889	1.718	1.702	1.627	1.666

Descrição	Mulheres				Homens				Total			
	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022
<b>De 10 a 12 anos de estudo</b>	1.691	1.697	1.654	1.609	2.687	2.531	2.466	2.301	2.257	2.169	2.118	2.011
<b>13 anos ou mais de estudo</b>	4.232	4.361	4.245	3.992	7.103	7.021	6.607	6.124	5.567	5.606	5.348	4.988

**Fonte:** PNADC (IBGE, 2023b). Elaboração nossa, 2023.

**Nota:** A unidade de análise é a pessoa com 14 anos ou mais.

Entre 2016 e 2019, houve redução do rendimento real do trabalho principal dos trabalhadores e trabalhadoras com um ano de estudo ou mais (ou seja, todos os níveis com exceto o sem instrução e com menos de um ano de estudo). Em 2022, as mulheres com 5 anos de estudo ou mais e os homens com 1 ano de estudo ou mais, ainda auferiam renda média efetiva real inferior à do ano de 2016, ano marcado por uma forte crise econômica e política no país.

Ressalta-se que um importante fator que contribuiu para a redução salarial entre 2019-2022 foi a alta da inflação durante a pandemia. Em 2021, a inflação correspondeu a 10,06% e, em 2022, a 5,79%. Destaca-se que, mesmo com a queda da inflação em 2022, no período 2021-2022 a inflação ultrapassou intervalo de tolerância do Regime de Metas para a Inflação (que correspondeu, em 2021, a 5,25% e, em 2022, a 5,00%). Os salários não conseguiram acompanhar esse aumento, dada a desaceleração (PIB apresentou contração de 3,28% em 2020) e o contexto de elevado desemprego (14,20% em 2020 e 11,10% em 2021) (IPEADATA, 2024).

Em síntese, a **Tabela 2** mostrou a piora do rendimento do trabalho após a reforma e pandemia – em parte devido à elevada inflação durante a pandemia –, bem como que o maior nível de instrução não é suficiente para combater desigualdade salarial, corroborando as teorias de segmentação do mercado de trabalho e discriminação como explicações para a desigualdade

salarial entre os gêneros, em detrimento da teoria do capital humano. Portanto, essa desigualdade salarial pode estar relacionada à posição ou setor de ocupação, abordados nas próximas tabelas.

A **Tabela 3** apresenta os dados de emprego e renda por posição na ocupação sob a perspectiva de gênero. É possível notar que as mulheres são maioria no setor público (em 2022, eram 56,13% do total) e no trabalho familiar auxiliar, ou seja, trabalho sem remuneração em atividades auxiliares aos membros do domicílio (em 2022 eram 63,22% do total). Contudo, do total das mulheres ocupadas, somente pequena parcela está alocada nessas ocupações (14,65% em 2022), tendo maior participação a ocupação com carteira assinada (36,63% em 2022), sem registro em carteira (24,24% em 2022) e conta própria (21,34% em 2022). Em todo o período mais de 44% das mulheres trabalhavam sem carteira assinada, por conta própria ou no trabalho familiar auxiliar, ocupações que apresentam menor remuneração. Com a reforma houve crescimento da participação dessas ocupações no total da força de trabalho feminina, em 2019, atingiu 47,19% e, no pós-pandemia (2022), 48,10%.

Já o gênero masculino, embora apresentem elevada participação relativa em ocupações com menor rendimento, como conta própria e trabalho sem carteira, além de auferir remuneração superior à do gênero feminino em todas as ocupações (entre 2012 e 2022, os homens receberam, em média, cerca de 125 a 140% do salário feminino, a depender da ocupação), apresenta maior participação em ocupações de maior rendimento, como empregador e emprego com carteira assinada.

No período 2016-2019, houve ampliação do emprego sem carteira assinada e por conta própria em todos os grupos de análise, ocupações com menor nível salarial. As demais ocupações apresentaram perda de participação no emprego de ambos os gêneros, o que evidencia a ineficiência da reforma trabalhista em ampliar o emprego formal na economia brasileira, que em 2019 e em 2022 apresentava participação relativa inferior à de 2016, na análise por gênero e no total.

A persistência dessas tendências no período 2019-2022, mostra que a saída da pandemia não alterou os impactos da reforma trabalhista sobre a

ampliação do emprego informal ou por conta própria, em detrimento do emprego formal.<sup>16</sup>

---

16 O aumento do emprego formal, no período 2019-2022, visto na **Tabela 1**, inclui carteira assinada, funcionário público e militar, conta própria e empregador com contribuição para a previdência social.



**Tabela 3** – Distribuição populacional e RMTP por posição na ocupação sob a perspectiva de gênero (2012-2022)

Descrição	Mulheres				Homens				Total			
	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022
<b>Posição na Ocupação</b>												
<b>Empregados com carteira</b>												
Do total geral	39,11	41,72	41,78	41,56	60,89	58,28	58,22	58,44	41,11	40,55	38,31	37,72
Do total por gênero	38,74	39,98	37,44	36,63	42,79	40,96	38,96	38,54				
<b>Funcionários público e militar</b>												
Do total geral	55,46	55,10	55,23	56,13	44,54	44,90	44,77	43,87	9,66	9,60	9,41	9,25
Do total por gênero	12,92	12,50	12,15	12,13	7,36	7,47	7,36	7,10				
<b>Empregados e Funcionários sem carteira</b>												
Do total geral	49,85	49,87	49,74	49,64	50,15	50,13	50,26	50,36	19,70	18,56	20,12	20,90
Do total por gênero	23,67	21,88	23,40	24,24	16,89	16,13	17,67	18,40				
<b>Conta própria</b>												
Do total geral	32,08	32,71	34,72	35,11	67,92	67,29	65,28	64,89	22,54	24,30	25,45	26,01
Do total por gênero	17,42	18,79	20,66	21,34	26,17	28,35	29,02	29,51				
<b>Trabalho familiar auxiliar</b>												
Do total geral	63,75	64,48	62,01	63,22	36,25	35,52	37,99	36,78	3,04	2,37	2,16	1,70
Do total por gênero	4,67	3,61	3,13	2,52	1,89	1,46	1,43	1,10				
<b>Empregador</b>												

Descrição	Mulheres				Homens				Total			
	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022
Do total geral	27,19	29,76	30,08	30,54	72,81	70,24	69,92	69,46	3,94	4,62	4,55	4,41
Do total por gênero	2,58	3,25	3,20	3,15	4,90	5,62	5,56	5,36				
<b>RMTP por ocupação (R\$)</b>												
<b>Empregados com carteira</b>	2.167	2.474	2.482	2.474	2.820	3.102	3.059	3.042	2.565	2.840	2.818	2.806
<b>Funcionário público e militar</b>	3.938	4.279	4.681	4.410	5.552	6.112	6.504	5.918	4.657	5.102	5.497	5.071
<b>Empregado e Funcionário sem carteira</b>	1.200	1.322	1.371	1.461	1.636	1.701	1.829	1.911	1.419	1.512	1.602	1.688
<b>Conta própria</b>	1.615	1.664	1.612	1.780	2.300	2.146	2.142	2.299	2.079	1.988	1.958	2.116
<b>Trab. familiar auxiliar</b>												
<b>Empregador</b>	5.955	5.593	6.269	5.474	8.121	7.619	7.787	7.080	7.532	7.016	7.330	6.589

**Fonte:** PNADC (IBGE, 2023b). Elaboração nossa, 2023.

**Nota:** A unidade de análise é a pessoa com 14 anos ou mais.

A **Tabela 3** também mostra que, no período 2019-2022, o aumento do emprego formal feminino visto na **Tabela 1**, não decorreu da expansão do trabalho com carteira assinada seja no setor público ou privado, mas do aumento de trabalhadoras por conta própria (ou de empregadoras) que contribuem para a previdência social.

A **Tabela 4** apresenta os dados da distribuição da população com 14 anos ou mais e da RMTP por setor de ocupação, sob a perspectiva de gênero, entre 2012 e 2022. Ela revela a estrutura ocupacional da economia brasileira, sua evolução e a desigualdade de gênero ao nível setorial. O foco da análise nos serviços produtivos modernos de maior dinamismo (SSPMd) real e

potencial, bem como nos serviços produtivos modernos de menor dinamismo (SSPMb), deve-se a diversos fatores, entre eles: (i) ao crescimento da participação do setor de serviços na estrutura produtiva e ocupacional da economia brasileira, que tende a ampliar com o processo de servicilização das economias; (ii) a maior participação do setor de serviços no emprego feminino; e (iii) a relevância desses segmentos para o crescimento econômico.

Ademais, ressalta-se que os segmentos de maior dinamismo real apresentam maiores impactos reais sobre o crescimento econômico nacional, embora possam ser compostos por atividades produtoras de *commodities*. Isso porque possuem efeitos multiplicadores tipo I e/ou tipo II e índices de ligação para frente e para trás da cadeia produtiva acima da média da economia, sendo, portanto, setores-chave para o crescimento (Brito, 2023).

Já os segmentos de maior dinamismo potencial, embora possam apresentar menor efeito multiplicador e índices de ligação, tem um elevado potencial de ampliar seu impacto sobre o crescimento econômico, em razão dos padrões tecnológicos/inovativos associados a esses segmentos. A exemplo do segmento “desenvolvimento de sistemas e serviços de software”, que integra o SSPMd potencial (*Idem*).

Como destacou Brito (2023), o setor produtivo moderno apresenta relevante papel para o crescimento e desenvolvimento econômico brasileiro, pois trata-se de um dos principais determinantes dos episódios de crescimento positivo dessa economia (entre 1951-2020) e caracteriza-se por maior nível de formalização, qualificação da mão de obra e rendimento médio. Assim, a expansão de tal setor geraria melhores oportunidades de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, o que contribuiria para redução da pobreza e para o desenvolvimento econômico.

Conforme mostra a **Tabela 4**, no período de análise, a estrutura ocupacional brasileira é caracterizada por elevada participação de segmentos com menor impacto sobre o crescimento econômico, que não integram o setor produtivo moderno. Entre os segmentos do setor produtivo moderno, destaca-se os serviços de maior dinamismo real e de baixo dinamismo (ambos associados à eficiência estática e ao setor produtor de *commodities*,

inclusive industriais). Contudo, os segmentos de maior dinamismo potencial (eficiência dinâmica keynesiana e/ou neoschumpeteriana), associados à Indústria 4.0, apesar do crescimento apresentado no período, ainda tem reduzida participação no emprego. Em 2022, a participação dos serviços produtivos modernos de maior dinamismo (SSPMd) potencial, que apresenta a maior remuneração média, correspondeu a apenas 1,72% do total do emprego.

**Tabela 4** – Distribuição populacional (em %) e RMTP (em R\$) por setor de ocupação sob a perspectiva de gênero (2012-2022)

Descrição	Mulheres				Homens				Total			
	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022
<b>Ocupação no setor</b>												
<b>SSPMd real</b>												
Do total geral	16,97	15,86	17,73	19,53	83,03	84,14	82,27	80,47	4,69	5,33	5,42	5,40
Do total por gênero	1,92	2,00	2,25	2,46	6,65	7,78	7,79	7,59				
<b>SSPMd potencial</b>												
Do total geral	25,85	25,42	29,61	30,34	74,15	74,58	70,39	69,66	1,31	1,29	1,40	1,72
Do total por gênero	0,82	0,78	0,97	1,22	1,66	1,67	1,72	2,10				
<b>SSPMb</b>												
Do total geral	21,25	23,47	20,50	19,07	78,75	76,53	79,50	80,93	1,53	1,31	1,34	1,59
Do total por gênero	0,79	0,73	0,64	0,71	2,07	1,74	1,86	2,25				
<b>Comida, alimentação e hotelaria</b>												
Do total geral	44,26	44,75	45,57	44,80	55,74	55,25	54,43	55,20	23,28	24,64	25,15	24,63
Do total por gênero	24,82	26,06	26,80	25,78	22,18	23,60	23,92	23,78				

Descrição	Mulheres				Homens				Total			
	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022
<b>Serviços financeiros e imobiliários</b>												
Do total geral	45,77	48,36	47,17	46,69	54,23	51,64	52,83	53,31	1,98	1,98	1,92	2,23
Do total por gênero	2,18	2,26	2,12	2,43	1,84	1,77	1,77	2,08				
<b>Administração pública</b>												
Do total geral	44,24	39,99	38,84	39,18	55,76	60,01	61,16	60,82	6,44	5,53	5,31	5,21
Do total por gênero	6,86	5,22	4,82	4,77	6,14	5,75	5,67	5,54				
<b>Educação e saúde pública e privada</b>												
Do total geral	75,88	75,59	75,15	74,22	24,12	24,41	24,85	25,78	9,36	11,31	11,72	12,38
Do total por gênero	17,11	20,21	20,60	21,47	3,86	4,79	5,09	5,58				
<b>Demais serviços</b>												
Do total geral	66,14	65,64	63,22	64,25	33,86	34,36	36,78	35,75	16,88	17,57	18,20	17,50
Do total por gênero	26,89	27,25	26,91	26,26	9,77	10,47	11,69	10,94				
<b>Agropecuária</b>												
Do total geral	21,26	20,02	19,44	19,71	78,74	79,98	80,56	80,29	11,45	9,91	9,09	8,90
Do total por gênero	5,87	4,69	4,13	4,10	15,42	13,73	12,79	12,50				
<b>Indústria</b>												
Do total geral	22,92	21,65	22,50	22,65	77,08	78,35	77,50	77,35	23,08	21,14	20,44	20,44
Do total por gênero	12,74	10,82	10,75	10,81	30,42	28,71	27,68	27,65				
<b>RMP por setor (R\$)</b>												
<b>SSPMd real</b>	2.883	2.872	2.836	3.044	3.091	3.124	2.966	2.948	3.056	3.084	2.943	2.967
<b>SSPMd potencial</b>	4.954	5.472	5.374	5.077	6.653	6.857	6.503	6.354	6.220	6.507	6.171	5.968

Descrição	Mulheres				Homens				Total			
	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022	2012	2016	2019	2022
<b>SSPmb</b>	3.355	4.568	3.931	3.548	3.603	3.552	3.584	3.305	3.551	3.790	3.655	3.351
<b>Comida, alimentação e hotelaria</b>	1.809	1.859	1.807	1.823	2.745	2.620	2.559	2.466	2.340	2.285	2.220	2.181
<b>Serviços financeiros e imobiliários</b>	4.045	4.874	4.786	4.577	6.142	7.096	6.663	7.652	5.183	6.023	5.777	6.225
<b>Administração pública</b>	3.784	4.482	5.242	4.464	4.811	5.595	5.951	5.207	4.357	5.150	5.676	4.916
<b>Educação e saúde pública e privada</b>	2.923	3.230	3.329	3.280	4.969	5.384	5.311	5.026	3.416	3.756	3.822	3.730
<b>Demais serviços</b>	1.504	1.634	1.650	1.647	2.833	3.099	2.931	2.996	1.954	2.139	2.122	2.129
<b>Agropecuária</b>	1.018	1.131	1.307	1.428	1.460	1.530	1.627	1.817	1.402	1.476	1.583	1.758
<b>Indústria</b>	1.948	2.320	2.254	2.228	2.706	2.759	2.818	2.627	2.535	2.665	2.693	2.538

**Fonte:** PNADC (IBGE, 2023b). Elaboração nossa, 2023.

**Legenda:** SSPMd – serviços produtivos modernos de maior dinamismo; SSPmb – serviços produtivos modernos de menor dinamismo. Nota: A unidade de análise é a pessoa com 14 anos ou mais.

A evolução da estrutura ocupacional, reflexo das mudanças na estrutura produtiva da economia brasileira, foi marcada pelo crescimento do setor de serviços – com pequeno aumento da participação dos serviços produtivos modernos –, desindustrialização e redução da participação da agropecuária no emprego.

A **Tabela 4** também revela que o gênero masculino tem maior participação em quase todos os setores, exceto os segmentos de “educação e saúde (pública e privada)” e “demais serviços”. Essa maior participação do gênero masculino ocorre especialmente em segmentos de maior remuneração, como os serviços produtivos modernos de maior e menor

dinamismo. Ademais, o gênero masculino auferiu maior remuneração média em quase todos os segmentos, exceto nos “serviços produtivos modernos de menor dinamismo”, entre 2016 e 2022, e nos “serviços produtivos modernos de maior dinamismo real” em 2022. Essas exceções empregam reduzida parcela de trabalhadoras em todo o período.

O diferencial de salário entre mulheres e homens na maioria dos setores analisados, em diferentes posições na ocupação e em diferentes níveis de instrução, revela que não basta uma mudança estrutural positiva que amplie a participação de setores com maior nível de formalização e remuneração. Para combater a discriminação de gênero é preciso a existência de políticas ativas para que as mulheres encontrem oportunidades nesses segmentos com maiores salários, e que a prática de desigualdade salarial com base no gênero seja alvo de sanções, que efetivamente levem a sua erradicação.

Ademais, tais resultados indicam os desafios para as políticas públicas relacionadas ao mercado de trabalho, que são intensificados pelas tendências decorrente das novas tecnologias, como a economia de plataforma e o teletrabalho que, conforme dados do IBGE (2023a) para o 4o trimestre de 2022, empregam predominantemente homens (do total dos trabalhadores plataformizados, somente 18,7% são mulheres;<sup>17</sup> e, do total dos teletrabalhadores, 48,8% são mulheres). Bem como pelo fortalecimento do neoliberalismo e do “sujeito neoliberal” que como abordado anteriormente, reduz o apoio popular às políticas públicas e cria resistência a sua implementação.

---

17 Ressalva-se que a menor participação das mulheres entre os trabalhadores plataformizados no Brasil, pode ser interpretada positivamente a partir da análise das características do emprego na economia de plataformas. Isso se deve à elevada informalidade desse tipo de emprego, associado, em sua maioria, a serviços de baixa complexidade, com difícil elevação de produtividade e que visa a redução de custos (e com isso, ampliação das margens de lucros) para as empresas. Nessa perspectiva, tais atividades têm contribuição (real e potencial) limitada na geração de crescimento da produtividade, eficiência dinâmica, crescimento e desenvolvimento econômico. Segundo pesquisa do IBGE (2023a), a maioria dos trabalhadores plataformizados possui nível médio completo ou superior incompleto (61,3%), é conta própria (77,1%) e trabalha no segmento de transporte, armazenagem e correio (67,3%). As plataformas digitais utilizadas são: aplicativo de táxi (13,9%), aplicativo de transporte particular de passageiros (47,2%), aplicativo de entrega (39,5%) e aplicativo de prestação de serviços gerais ou profissionais (13,2%).

## Considerações finais

Este artigo objetivou analisar as mudanças recentes na desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro (2012-2022), considerando a reforma trabalhista de 2017, fundamentada na adoção do receituário neoliberal de reformas que visam flexibilizar a legislação trabalhista, e da pandemia Covid-19, destacando os desafios para as políticas relacionadas ao mercado de trabalho.

Os principais resultados da análise indicam que a reforma trabalhista de 2017, além de não atingir seus objetivos (redução da informalidade ou expansão do emprego formal), contribuiu para a precarização do mercado de trabalho. Isso porque ampliou expressivamente a informalidade, a subutilização da força de trabalho, o desalento e a desigualdade de renda, além de reduzir o número de contribuintes à previdência social. Esses impactos negativos da reforma ocorreram em todos os grupos de análise no período 2016-2019, mas foram mais intensos na população feminina, que inclusive apresentou crescimento da taxa de desemprego.

As melhorias ocorridas no período pós-pandemia, 2019-2022, para ambos os gêneros (como a redução da taxa de desemprego, da subutilização da força de trabalho, o aumento da parcela que contribui para previdência etc.), e especialmente o aumento do emprego formal feminino, não representaram avanços na redução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

Os dados também corroboram outros estudos que apontam que, apesar do maior nível de instrução da população feminina brasileira, seu rendimento médio é inferior ao masculino (correspondendo, em média geral para o ano de 2022, a cerca de 74% desse). Inclusive quando analisado por faixas de escolaridade, notou-se aumento desse diferencial com a elevação do nível de instrução. Enquanto entre 2012 e 2016 houve redução da desigualdade salarial entre os gêneros em todos os níveis de estudo, após a reforma trabalhista (2016-2019) esse padrão se reverteu, com aprofundamento da desigualdade salarial para a população com até 4 anos de estudo e



estagnação para população com nível de instrução de 5 a 12 anos de estudo. A modesta melhoria ocorreu somente para a população feminina com mais de 13 anos de estudo. Após a pandemia, o aprofundamento da desigualdade salarial ocorreu somente na parcela da população com nível de instrução de 5 a 12 anos de estudo. Contudo, houve redução do rendimento médio do trabalho após a reforma e pandemia em ambos os gêneros, em parte devido à elevada inflação durante a pandemia.

A análise da forma de inserção no mercado de trabalho por posição na ocupação também revelou a tendência ao crescimento da precarização no mercado de trabalho brasileiro, para ambos os gêneros, após a reforma e a pandemia. Contudo, como as mulheres auferem menor salário médio em todas as categorias ocupacionais (principalmente no emprego por conta própria e no trabalho sem registro em carteira, sem mencionar o trabalho doméstico familiar no qual não há remuneração), e apresentam menor participação em ocupações de maior rendimento (como empregador e emprego com carteira assinada), o aumento da informalidade impacta de forma mais intensa na população feminina brasileira.

A principal contribuição do artigo foi a análise da evolução da estrutura ocupacional, reflexo das mudanças na estrutura produtiva da economia brasileira, com foco nos segmentos produtivos modernos, que apresentam maior capacidade de impulsionar o crescimento econômico, e seu impacto sobre a desigualdade de gênero. De modo geral, os dados indicam que a ampliação da participação de setores com maior nível de dinamismo, formalização e remuneração (setor produtivo moderno), ou seja, uma mudança estrutural positiva, não é suficiente para erradicar ou mesmo reduzir a discriminação de gênero. Uma vez que, mesmo nesses setores, há elevados diferenciais de salário entre os gêneros e predominância do emprego da população masculina. Portanto, é preciso a existência de políticas ativas para que as mulheres encontrem oportunidades nesses segmentos com maiores salários, e que a prática de desigualdade salarial com base no gênero seja alvo de sanções, que efetivamente levem à sua erradicação.

Por fim, essa análise destacou que a evolução do sistema capitalista – caracterizada pelo aumento da precarização (como nas economias de

plataforma e, no caso brasileiro, da própria reforma trabalhista de 2017), pelo fortalecimento do neoliberalismo e pela “construção” do sujeito neoliberal – é particularmente desfavorável a grupos que são alvos de tratamento discriminatório (como mulheres e negros). A exemplo da reforma trabalhista brasileira de 2017, fruto das políticas neoliberais. Essa reforma possibilitou a expansão da desigualdade de gênero, e de outras desigualdades, pois diminuiu o poder de barganha da classe trabalhadora e flexibilizou a legislação trabalhista concomitantemente. Contudo, a propagação dos pressupostos neoliberais (Estado mínimo), leva a população a não contestar essas reformas que a prejudicam ao mesmo tempo que amplia os obstáculos à formulação e implementação de políticas públicas essenciais para o combate dessa e de outras desigualdades (discriminação). Além de impor barreiras a políticas essenciais ao desenvolvimento econômico nacional, como a de reindustrialização da economia e ampliação de segmentos de maior dinamismo, que como ressaltado apresentam maior nível de produtividade e rendimento.

Portanto, ressalta-se que a melhor política em relação ao mercado de trabalho deve integrar uma mudança estrutural positiva com políticas macroeconômicas compatíveis, além de políticas sociais e institucionais para combater não apenas a desigualdade de gênero, mas também outras formas de discriminação, como as relacionadas à cor e raça.

## Referências

---

ARAÚJO, E. L.; BRITO, E. L.; SILVA, R. B. Impactos quantitativos e qualitativos das mudanças institucionais e dos investimentos públicos em educação no Brasil (2001-2018). *Pesquisa & Debate*, v. 32, p. 69-100, 2020.

ARRIAGADA, I. Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de

gênero. *Revista de La Cepal*, Santiago de Chile, n. 85, p. 101-113, 2005.

BARBOSA FILHO, F. H.; PESSÔA, S. Educação, Crescimento e Distribuição de renda: a experiência brasileira em perspectiva histórica. In: VELOSO, F.; et al. (Orgs.). *Educação básica no Brasil: construindo o país do futuro*. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2009.

BECKER, G. S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research, 1964.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília DF, 14 de jul. 2017. Edição 134, Seção 1, p. 1.*

BRITO, E. C. *A contribuição do setor produtivo moderno na determinação da estrutura ocupacional e dos episódios de crescimento e contração da economia brasileira no período 1950-2020*. 2023. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2023.

BRITO, E. C.; CONCEIÇÃO, O. A. C. O mito da garantia do crescimento a partir de reformas institucionais: a reforma trabalhista brasileira contemporânea (2016-2019). *Revista Economia Ensaios*, Uberlândia (MG), v. 38, n. 2, 2023.

CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista. In: IPEA. *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*. Brasília: IPEA/Ministério do Trabalho, out. 2017a.

CARVALHO, P. L. Feminização da extrema pobreza no Rio Grande do Sul e as políticas sociais pela sua erradicação. *Coisas do Gênero*, São Leopoldo (RS), v. 3, n. 1, p. 27-42, jan.-jun. 2017b.

CERQUEIRA, L. O empreendedorismo como estratégia da precarização do trabalho: reflexões sobre a realidade brasileira e a crise do capital. In: LIMA, C. A.; et al. (Orgs.). *Perspectivas sobre a Universidade Pública: experiências, diálogos e produção do conhecimento*. Ponta Grossa (PR): Atena, 2023.

DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão do mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

- DEGRYSE, C. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. European Trade Union Institute – ETUI, 2014. (Working Paper, n. 2, 2016).
- DIEESE. As mulheres no mercado de trabalho. In: DIEESE. *A situação do trabalho no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 2001
- FAUSTINO, I.; ARAÚJO, E.; MAIA, K. *Mercado de trabalho e discriminação: uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e macrorregiões (2004-2014)*. ANPEC, 2017. Disponível em: [https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files\\_I/i13-c30a5ab7a118875b9c99e7c59249210d.pdf](https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_I/i13-c30a5ab7a118875b9c99e7c59249210d.pdf). Acesso em: 23 jan. 2024.
- FUCHS, C. *Digital Labor and Karl Marx*. New York: Routledge, 2014.
- GANDRA, R. M. O debate sobre a desigualdade de renda no Brasil: da controvérsia dos anos 70 ao pensamento hegemônico nos anos 90. *História Econômica & História de Empresas*, v. 8, n. 1, p. 139-162, 2005.
- GONTIJO, L. V. O trabalho em plataformas digitais e o salário por peça. *Laborare*. v. 6, n. 10, p. 128-149, 2023.
- IBGE. *Glossário PNAD Contínua Mensal*. Rio de Janeiro: IBGE, 201-. Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Mensal/glossario\\_pnadc\\_mensal.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/glossario_pnadc_mensal.pdf). Acesso em: 23 maio 2023.
- IBGE. *Nota Técnica 01/2016. PNAD Contínua*. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.
- IBGE. PNADC. *Nota técnica 05/2021: Sobre os rendimentos de todas as fontes de 2020*. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101874.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2023.
- IBGE. *Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022*. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2023a. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf). Acesso em: 26 dez 2023.
- IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNADC: Microdados 2012, 2016, 2019 e 2022*. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2023b. Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Anual/Microdados/Visita/](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Anual/Microdados/Visita/).

Acesso em: 26 set. 2023.

IPEADATA. *Dados macroeconômicos*. Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/>. Acesso em: 09 jan. 2024.

KASSOUF, A. L. Wage gender discrimination and segmentation in the Brazilian labor market. *Economia Aplicada*, v. 2, n. 2, p. 243-269, 1998.

KRAWCZUN, N. B. L. GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I. Reforma trabalhista e desigualdade de gênero no Brasil: uma perspectiva jurídica e econômica. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 10, n. 2, p. 545-563, 2020.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MARX, K. *O Capital: crítica da economia política*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016. Livro Primeiro, Volume I.

MARX, K. *O Capital: crítica da economia política*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015. Livro Primeiro, Volume II.

MAIA, K.; et al. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região sul do Brasil. *Estudo & Debate*, Lajeado (RS), v. 25, n. 1, p. 7-31, 2018.

MAGALHÃES, L. C. G.; et al. Desindustrialização e mudança na estrutura de classes no Brasil: evidências a partir das pesquisas domiciliares no período 2002-2015. In: POMPEU, J. C. B.; et al. (Orgs.). *Dinâmica econômica, mudanças sociais e novas pautas de políticas públicas*. Brasília: IPEA, 2023.

MELO, H. P. *Gênero e pobreza no Brasil*. Brasília: CEPAL, 2005.

MILL, J. S. *Princípios de economia política*. São Paulo: Nova Cultural, 1996, v. 1. (Col. Os economistas).

MONTENEGRO, C. E.; PATRINOS, H. A. *Comparable estimates of returns to schooling around the world*. Washington, DC: World Bank Group, Sept. 2014. (Working Paper, n. 7020).

OECD. *Purchasing power parities (PPP)* (indicator). 2023. DOI: <https://doi.org/10.1787/067eb6ec-en>. Access: May 29, 2023.

- OCAMPO, J. A. (Org.). *Beyond reforms: structural dynamics and macroeconomic vulnerability*. Washington: ECLAC; World Bank; Stanford University Press, 2005.
- PASCHOALINO, P. A. T.; PLASSA, W.; SANTOS, M. P. Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise para o ano 2015. *Revista Econômica do Nordeste*, Fortaleza, v. 48, n. 3, p. 43-54, 2017.
- POCHMANN, M. Desindustrialização e setor produtivo no Brasil: experiência do pós-ditadura. In: COSTA, G.; POCHMANN, M. (Orgs.). *O Estado como parte da solução: uma análise dos desafios do desenvolvimento brasileiro*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2020.
- REIS, C. S.; MEIRELES, E. O trabalho intermitente e seus impactos nas relações trabalhistas. *Revista dos Tribunais*, v. 1002, n. 2019, p. 147-172, 2019.
- SANTOS, J. A. F. Classe Social e Desigualdade de Gênero no Brasil. *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v. 51, n. 2, p. 353-402, 2008.
- SCHULTZ, T. Investment in Human Capital. *American Economic Review*, v. 51, p. 1-17, 1961.
- SOUZA, M. C. C. Mercados de trabalho: abordagens duais. *Revista de Administração de Empresas*, v. 18, n. 1, p. 59-69, 1978.
- STIGLITZ, J. E. *Povo, poder e lucro: capitalismo progressista para uma era de descontentamento*. Rio de Janeiro: Record, 2020.
- TEIXEIRA, M. O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. *Revista Gênero*, v. 9, n. 1, p. 31-45, 2008.